

Program szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach inżynieryjno-technicznych

Część I

Spis treści :

1. Źródła prawa w tym prawa międzynarodowego
2. Aktualne przepisy dotyczące :
 - A) praw i obowiązków pracodawców i pracowników , w tym zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiedzialności za naruszenie przepisów i zasad bhp
 - B) Ochrony pracy kobiet i młodocianych
 - C) Profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami
 - D) Szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
 - E) Czas pracy
 - F) Prawo pracy i jego źródła
 - G) Nadzoru i kontroli warunków pracy
3. Odpowiedzialności projektantów, konstruktorów i technologów związanej z wykonywanym zawodem
4. Wymagań bhp dla budynków i pomieszczeń zakładów pracy (w tym pomieszczeń higieniczno – sanitarnych)
5. Wymagań bhp oraz ergonomii dla maszyn i innych urządzeń technicznych
6. Systemy oceny zgodności wyrobów z wymaganiami bhp
7. Problemy związane z interpretacją niektórych przepisów

1. Źródła prawa w tym prawa międzynarodowego :

- A) **Dyrektywy** – Unii Europejskiej stanowią akty prawne o charakterze ustrojowym, na podstawie których państwa członkowskie Unii wprowadzać będą własne, krajowe regulacje prawne dotyczące funkcjonowania różnych dziedzin gospodarki. Dyrektywy są aktami prawnymi Unii Europejskiej wiążącymi adresatów co do celów jakie powinny być osiągnięte nie określają sposobów realizacji osiągnięcia celów określonych dyrektyw , kwestię tą pozostawiają krajom członkowskim Unii dając swobodę rozwiązań. Dyrektywa może być – zalecana , obowiązująca lub na czas próbny . Do najważniejszych dyrektyw w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w Unii Europejskiej zaliczamy : Dyrektywa 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy , zwana dyrektywą ramową . Dyrektywy szczegółowe :
 - Dyrektywa 89/654/EWG dotycząca minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas pracy,
 - Dyrektywa 92/58/EWG w sprawie minimalnych wymagań dotyczących znaków bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy ,
 - Dyrektywa 90/269/EWG dotycząca zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania towarów
 - Dyrektywa 89/655/EWG dotycząca minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy użytkowaniu przez pracowników maszyn i urządzeń produkcyjnych podczas pracy
 - Dyrektywa 89/656/EWG o minimalnych wymaganiach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dotyczących stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej w miejscu pracy
 - Dyrektywa 90/270/EWG w sprawie minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe
- B) Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczą bezpieczeństwa zdrowia pracowników i środowiska pracy określają :
 - funkcje i obowiązki w zakresie bhp władz publicznych , pracodawców i pracowników
 - bezpieczeństwo zdrowia pracowników
 - kontrolę nad przestrzeganiem przepisów i kary za naruszenia przepisów
 - odpowiedzialność poszczególnych organów za wprowadzanie poszczególnych zasad , procedur , procesów pracy
 - podstawowe pojęcia dotyczące bhp
 - dziedziny działalności które w określonych stopniach wpływają na bezpieczeństwo pracy

Rodzaje konwencji :

- konwencja MOP nr 155
- konwencja MOP nr 162

Celem polityki MOP jest zapobieganie wypadkom, uszczerbkom na zdrowiu wynikającym z wykonywanej pracy, związanym z pracą lub występujących w procesach pracy poprzez profilaktyczne, praktyczne zapobieganie w/w następstwom.

2. Aktualne przepisy dotyczące :

A) praw i obowiązków pracodawców i pracowników, w tym zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiedzialności za naruszenie przepisów i zasad bhp

Do podstawowych obowiązków pracodawcy w zakresie bhp zaliczamy :

- zapobieganie zagrożeniom
- przeprowadzanie oceny ryzyka zawodowego z zagrożeniami, które nie mogą być wykluczone
- likwidowanie zagrożeń u źródeł ich powstawania
- dostosowanie warunków i procesów pracy do możliwości pracownika, w szczególności przez odpowiednie projektowanie i organizowanie stanowisk pracy, dobór maszyn i innych urządzeń technicznych oraz narzędzi pracy, a także metod produkcji i pracy – z uwzględnieniem zmniejszenia uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie, oraz ograniczenie negatywnego wpływu takiej pracy na zdrowie pracowników
- stosowanie nowych rozwiązań technicznych
- obowiązek zapewnienia szkolenia pracownikom w zakresie bhp i p.poż
- zastępowanie niebezpiecznych procesów technologicznych, urządzeń, substancji i innych materiałów – bezpiecznymi lub mniej niebezpiecznymi
- nadawanie priorytetu środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej
- instruowanie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Uwaga : Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy odpowiada pracodawca (Obwieszczenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 sierpnia 2003 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy Dz.U. 2003 nr 169 poz. 1650)

Do podstawowych obowiązków osób kierujących pracownikami w zakresie bhp zaliczamy :

- organizowanie stanowisk pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp
- dbanie o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz stosowanie ich zgodnie z przeznaczeniem
- organizowanie, przygotowanie prac z uwzględnieniem zabezpieczenia pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy
- dbanie o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem
- egzekwowanie przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy
- zapewnienie wykonania zaleceń lekarza sprawującego opiekę nad pracownikami (Ustawa Kodeks Pracy Dz. U. z 2020 r. poz. 1320.)

Uwaga : Państwowy inspektor pracy może ukarać mandatem za nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp osoby kierujące i nadzorujące pracę innych ludzi .

Do podstawowych obowiązków pracowników w zakresie bhp zaliczamy :

- znajomość przestrzegania przepisów i zasad bhp
- branie udziału w szkoleniach i instruktażach z zakresu bhp oraz poddawanie się egzaminom sprawdzającym
- wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosowanie się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych
- dbanie o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz ład i porządek w miejscu pracy
- stosowanie środków ochrony zbiorowej, a także używanie przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego zgodnie z przeznaczeniem
- poddawanie się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim
- niezwłoczne zawiadamianie przełożonych o zauważonym w zakładzie wypadku przy pracy lub zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzeganie współpracowników, a także innych osób znajdujących się w strefie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie
- współdziałanie z pracodawcą i przełożonym w wypełnianiu obowiązków dotyczących bhp (Ustawa Kodeks Pracy Dz. U. z 2020 r. poz. 1320.)

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów lub zasad bhp :

a) odpowiedzialność pracodawcy i osób kierujących pracownikami jest ujęta w dziale XII Kodeksu pracy, który określa katalog wykroczeń jakie mogą zaistnieć z umów cywilnoprawnych (umów o pracę)

Odpowiedzialność karną za naruszenie przepisów bhp powodujących skutki w postaci zagrożenia życia lub zdrowia pracowników mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1444, 1517.)

b) Odpowiedzialność porządkowa pracownika za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesach pracy, przepisów bhp lub p.poż. a także za nieusprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy pracodawca może nałożyć na niego karę upomnienia lub nagany. Natomiast za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub za spożywanie alkoholu w czasie pracy pracodawca może nałożyć upomnienie, naganą lub karę pieniężną.

Odpowiedzialność materialna pracownika za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych lub za wyrządzenie szkody pracownik ponosi odpowiedzialność materialną w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę.

Uwaga: Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy.

B) Ochrony pracy kobiet i młodocianych:

Ustawa Kodeks Pracy Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. 2017 poz. 796) określają, że kobiet:

- nie wolno zatrudniać przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodzących zdrowiu wymienionych w wykazie takich prac

- nie wolno zatrudniać kobiet w ciąży do takich prac jak:

- W których poziom ekspozycji hałasu, odnoszący się do 8 – godzinnego dnia pracy przekracza 65 dB
- W warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące
- Przy obsłudze monitorów ekranowych – powyżej 4 godz. na dobę
- Na wysokości – poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem oraz związane z wchodzeniem i schodzeniem po drabinach
- W wykopach oraz w zbiornikach otwartych
- Wewnątrz zbiorników i kanałów

Uwaga: Kobiet w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych i porze nocnej

- w/w rozporządzenie określa obowiązki pracodawcy w zakresie ochrony zdrowia kobiet w ciąży (normy dźwigania, praca w godzinach nadliczbowych i nocnych, przeniesienia do innej pracy, rozwiązanie umowy o pracę, urlop macierzyński i wychowawczy)

Uwaga:

Dla kobiet w ciąży - prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi mogą pracować – w łącznym czasie nieprzekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.

(Załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. (poz. 796) Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią)

b) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac

(Dz.U. Nr 200, poz. 2047 z późn. zm) określa wykaz prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz szczegółowe wymagania w sytuacjach dopuszczania pracownika do tych prac. W szczególnych sytuacjach może zatrudnić młodocianego pracownika po uprzednim sporządzeniu oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą, dokonanej przed przystąpieniem do pracy młodocianego pracownika. Podczas oceny ryzyka zawodowego uwzględnia się w szczególności:

- Ocenę wyposażenia oraz organizacji miejsc pracy i stanowisk pracy młodocianych
- Organizację procesów pracy oraz ich powiązanie
- Charakter, stopień i okres narażenia na czynniki fizyczne, biologiczne i chemiczne

- Formę , zakres i sposób korzystania z wyposażenia miejsc pracy, w tym maszyn, narzędzi i sprzętu
- Zakres i poziom szkolenia oraz instruktażu udzielanego młodocianym

Pracodawca zatrudniający młodocianego przy niektórych rodzajach prac wzbronionych (w celu przygotowania zawodowego) jest zobowiązany zapewnić szczególną ochronę zdrowia młodocianego w szczególności :

- Zapewnić wykonywanie pracy i zajęć na stanowisku pracy i w warunkach nie stwarzających zagrożeń dla ich bezpieczeństwa i życia
- Zapewnić nadzór nauczycieli , instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu
- Informować młodocianych o zagrożeniach i o wszystkich podjętych działaniach dotyczących ich zdrowia
- Organizować przerwy w pracy młodocianych dla ich odpoczynku w pomieszczeniach odizolowanych od czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych

Czas pracy młodocianych i urlopy określa w/w rozporządzenie.

Uwaga : Za pracownika młodocianego uważa się osobę w wieku od 15 do 18 lat.

C) Profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami :

Profilaktyka ochrony zdrowia pracowników polega na - poddawaniu się profilaktycznym badaniom lekarskim (badaniom wstępnym , okresowym i kontrolnym) podlegają wszyscy pracownicy .

- Badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku lub stwierdzającym przeciwwskazania
- Badania profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę
- Pracodawca przechowuje orzeczenia lekarskie zawierające wyniki badań profilaktycznych zgodnie z wymaganiami dokumentacji osobowej

Uwaga : Badania profilaktyczne mogą przeprowadzać lekarze wpisani do rejestru przeprowadzających badania profilaktyczne .

Uwaga : Badania kontrolne przeprowadzane są w przypadku niezdolności do pracy trwającej ponad 30 dni lub w przypadku pogorszenia się stanu zdrowia pracownika – na jego wniosek.

Uwaga : Koszty badań profilaktycznych tj. wstępnych , okresowych i kontrolnych pokrywa w całości pracodawca

Pracodawca ma obowiązek dbać o profilaktykę zdrowia i życia pracowników poprzez :

- przeprowadzanie badań środowiska pracy (badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia) oraz ich rejestrowanie , przechowywanie i udostępnianie pracownikom (czyli zapoznanie pracowników z ryzykiem zawodowym oraz działaniami zapobiegającymi lub zmniejszającymi ryzyko zawodowe
- ochronę pracowników przed czynnikami szkodliwymi i uciążliwymi występującymi w środowisku pracy (czyli wydawanie środków ochrony indywidualnej)
- zapewnienie pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnych odpowiednich posiłków i napojów
- zapewnienie pracownikom odpowiednich urządzeń higieniczno- sanitarnych oraz dostarczanie niezbędnych środków do higieny osobistej .

Obwieszczenie Ministra Zdrowia z dnia 4 listopada 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. 2016 nr 0 poz. 2067)

Ustawa Kodeks Pracy Dz. U. z 2020 r. poz. 1320

D) Szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy :

Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników :

- Osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami , w szczególności kierownicy , mistrzowie i brygadziści
- Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych
- Pracownicy inżynieryjno-techniczni , w tym projektanci , konstruktorzy maszyn i urządzeń technicznych , technolodzy i organizatorzy produkcji
- Pracownicy służby bhp i inne osoby wykonujące zadania służby bhp

- Pracownicy administracyjno – biurowi i inni wymienieni powyżej , których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia , uciążliwe lub niebezpieczne przeprowadza się jako :

- Szkolenie wstępne
- Szkolenie okresowe

Szkolenia te przeprowadza się w oparciu o programy szczegółowe poszczególnych rodzajów szkoleń .
Szkolenia wstępne ogólne „instruktaż ogólny” przechodzą wszyscy nowo zatrudnieni pracownicy przed dopuszczeniem do wykonywania pracy. Obejmuje ono zapoznanie pracowników z

podstawowymi przepisami bhp zawartymi w Kodeksie Pracy i regulaminach pracy , zasadami bhp obowiązującymi w danym zakładzie pracy oraz zasadami udzielania pierwszej pomocy .

Szkolenie wstępne na stanowisku pracy „instruktaż stanowiskowy ” przeprowadza bezpośredni przełożony pracownika , przeszkolony w zakresie metod udzielania instruktażu (np. mistrz , kierownik, właściciel firmy) zapoznając pracownika z zagrożeniami występującymi na danym stanowisku, sposobami ochrony przed zagrożeniami oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy.

Pracownicy przed przystąpieniem do pracy, powinni być zapoznani z ryzykiem zawodowym związanym z pracą na danym stanowisku pracy .

Fakt odbycia przez pracownika szkolenia wstępnego ogólnego , szkolenia wstępnego na stanowisku pracy oraz zapoznania z ryzykiem powinien być potwierdzony własnoręcznym podpisem i przechowywany w aktach osobowych pracownika .

Szkolenie okresowe w zakresie bhp przeprowadza się dla :

- pracowników na stanowiskach robotniczych – co 3 lata
- pracowników na stanowiskach robotniczych na których są wykonywane prace szczególnie niebezpieczne – nie rzadziej niż raz w roku
- pracowników administracyjno-biurowych – co 6 lat
- kierowniczych – co 5 lat
- inżyniersko- technicznych – co 5 lat

Uwaga : pracodawca jest zobowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bhp przez dopuszczeniem go do pracy .

- zasady organizacji szkoleń , częstotliwość i programy ramowe określa n/w rozporządzenie .
Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa higieny pracy (Dz.U. Nr 180 , poz. 1860 z późn. zm.)

E. Czas pracy

Normy czasu pracy podstawowego określa Art. 129. § 1. Kodeksu pracy. W przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy – czas pracy nie może przekraczać **8 godzin na dobę** i przeciętnie **40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.**

Dzienny czas pracy w zakładzie pracy jest liczony od chwili przybycia na stanowisko pracy .

F. Prawo pracy i jego źródła .

Prawo pracy - gałąź prawa obejmująca ogół regulacji w zakresie stosunku pracy konkretnego pracownika i pracodawcy jako stron stosunku pracy oraz regulacji dotyczących organizacji pracy pracodawców i pracowników, układów i sporów zbiorowych, a także partycypacji pracowniczej i dialogu w zbiorowych stosunkach pracy.

W systemie prawa pracy podstawowym aktem prawnym regulującym wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy jest **Kodeks Pracy**. Jednakże regulacje dotyczące praw i obowiązków podmiotów stosunku pracy występują nie tylko w kodeksie, ale także w innych aktach prawnych, które na ogół zawierają albo odesłanie wprost do odpowiednich przepisów kodeksu pracy lub stanowią, że przepisy kodeksu mają zastosowanie do spraw nimi nie uregulowanych. Źródła prawa pracy reguluje art. 9 kodeksu pracy. Z przepisu tego wynika hierarchiczny ich układ:

- kodeks pracy i akty wydane na jego podstawie
- inne ustawy i akty wydane na ich podstawie określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców
- postanowienia układów zbiorowych pracy
- inne porozumienia zbiorowe,
- regulaminy, statuty określających prawa i obowiązki stron stosunków pracy.

Podstawowe pojęcia z zakresu prawa pracy :

- **pracownik** - osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę, zobowiązująca się do wykonywania określonej pracy
- **pracodawca** - osoba fizyczna lub osoba prawna, a także inna jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej, która spełniając pewne wymogi prawne i społeczne, zatrudnia pracowników
- **stosunek pracy** - więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę.

Uwaga : Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie o pracę .

- **wynagrodzenie** (płaca) - wypłaty pieniężne oraz wartość tzw. świadczeń w naturze (towary, materiały, usługi itp.) lub ekwiwalenty wypłacone pracownikom lub innym osobom fizycznym przez jednostkę za wykonaną na jej rzecz pracę
- **zatrudnienie** - ogólna nazwa faktu zawarcia dowolnej formy umowy o świadczeniu pracy przez pracownika.
- **zwolnienie** – następuje na skutek: wygaśnięcia stosunku pracy na skutek porozumienia lub zerwania umowy o pracę przez pracownika lub pracodawcę, przed uzgodnionym czasem jej wygaśnięcia.
- **umowa o pracę** - dwustronne porozumienie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, na podstawie którego pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, a pracodawca zobowiązuje się do wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia.

Uwaga : umowa o pracę to umowa na wykonanie przez daną osobę pracy określonego rodzaju za wynagrodzeniem na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem

- **spór zbiorowy** - spór między wszystkimi lub określoną grupą pracowników z jednym pracodawcą, dotyczący np. : zmiany zakresu obowiązków lub płacy.
- **strajk** - najostrejsza forma sporu zbiorowego - najczęściej polega na dobrowolnym powstrzymaniu się od pracy przez protestujących.
- **regulamin pracy** – akt normatywny ustalający wewnętrzny porządek, organizację w zakładzie pracy oraz określający prawa i obowiązki zarówno pracownika jak i pracodawcy związane z procesem pracy.

Uwaga : regulamin pracy wprowadza się w przypadku zatrudniania powyżej 50 pracowników

Ogólne przepisy dotyczące bhp

- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 w sprawie szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U Nr 180 , poz. 1860 z późn. zmian) określa zasady szkoleń w dziedzinie bhp.
- **Ustawa – Kodeks pracy** Ustawa Kodeks Pracy Dz. U. z 2020 r. poz. 1320– określa podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy .

G. Nadzoru i kontroli warunków pracy

Rodzaje nadzoru :

I. Nadzór państwowy

I. Państwowy nadzoru sprawują :

- Państwowa Inspekcja Pracy – jest organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa , w szczególności przepisów i zasad bhp
- Państwowa Inspekcja Sanitarna – sprawuje nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem przepisów i wymogów higieny środowiska , higieny pracy w zakładach , higieny procesów nauczania i wykonywania higieny wypoczynku i rekreacji
- Państwowa Straż Pożarna – jest formacją zawodową wyposażoną w sprzęt specjalistyczny przeznaczony do walki z pożarami , klęskami żywiołowymi i innymi miejscowymi zagrożeniami
- Urząd Dozoru Technicznego – realizuje zadania związane z wykonywaniem dozoru technicznego w zakresie określonym ustawą celem zapewnienia bezpiecznego funkcjonowania urządzeń technicznych

II . Nadzór społeczny sprawują :

- Spółeczna Inspekcja Pracy – jest służbą społeczną powołaną i pełnioną przez pracowników w celu zapewnienia przez zakłady pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych
- Związki zawodowe – sprawują kontrolę nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy i uczestniczą na zasadach określonych przepisami prawa w nadzorze przestrzegania przepisów i zasad bhp
- Służba bhp :
- rola, funkcja i zadania służby bhp

- zasady tworzenia służb bhp

Komisja bhp :

- obowiązek powoływania komisji bhp

- skład komisji bhp i jej działania

3.Odpowiedzialności projektantów , konstruktorów i technologów związanej z wykonywanym zawodem

a) Odpowiedzialność porządkowa pracownika za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesach pracy , przepisów bhp lub p.poż. a także za nieusprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy pracodawca może nałożyć na niego karę upomnienia lub nagany. Natomiast za wstawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub za spożywanie alkoholu w czasie pracy pracodawca może nałożyć karę pieniężną .

Odpowiedzialność materialna pracownika za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych lub za wyrządzenie szkody pracownik ponosi odpowiedzialność materialną w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę

Projektant, który podejmuje się realizowania twórczego projektu na podstawie określonej umowy, liczyć się musi z ponoszeniem określonej odpowiedzialności w razie jej nienależytego wykonania.

Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych przewiduje dwa tytuły takiej kontraktowej odpowiedzialności: 1) opóźnienie w realizacji projektu (por. art. 54 powyższej ustawy) oraz 2) obciążenie go wadami (por. art. 55 ustawy).

Podstawowe obowiązki projektanta:

- opracowanie projektu budowlanego w sposób zgodny z ustaleniami określonymi w decyzji o warunkach zabudowy i zagospodarowania terenu, w decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach, o której mowa w art. 71 ust. 1 ustawy z dnia 3 października 2008 r. o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz o ocenach oddziaływania na środowisko, lub w pozwoleniu, o którym mowa w art. 23 i 23a ustawy z dnia 21 marca 1991 r. o obszarach morskich Rzeczypospolitej Polskiej i administracji morskiej, wymaganiami ustawy, przepisami oraz zasadami wiedzy technicznej;
 - zapewnienie w razie potrzeby, udziału w opracowaniu projektu osób posiadających uprawnienia budowlane do projektowania w odpowiedniej specjalności oraz wzajemne skoordynowanie techniczne wykonywanych przez te osoby opracowań projektowych, zapewniające uwzględnienie zawartych w przepisach zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w procesie budowy, z uwzględnieniem specyfiki projektowanego obiektu budowlanego;
 - sporządzenie informacji dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia ze względu na specyfikę projektowanego obiektu budowlanego, uwzględnianej w planie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia;
 - uzyskanie wymaganych opinii, uzgodnień i sprawdzeń rozwiązań projektowych w zakresie wynikającym z przepisów;
 - wyjaśnianie wątpliwości dotyczących projektu i zawartych w nim rozwiązań;
 - sporządzanie lub uzgadnianie indywidualnej dokumentacji technicznej, o której mowa w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o wyrobach budowlanych;
 - sprawdzanie nadzoru autorskiego na żądanie inwestora lub właściwego organu w zakresie :
 - stwierdzania w toku robót budowlanych zgodności realizacji z projektem
 - uzgadniania możliwości wprowadzania rozwiązań zamiennych w stosunku do przewidzianych w projekcie , zgłoszonych przez kierownika budowy lub inspektora nadzoru budowlanego
- Projektant ma także obowiązek zapewnić sprawdzenie projektu architektoniczno-budowlanego pod względem zgodności z przepisami w tym , techniczno-budowlanymi , przez osobę posiadającą uprawnienia budowlane do projektowania bez ograniczeń w odpowiedniej specjalności lub rzeczoznawcę budowlanego .

Architekci i inżynierowie budownictwa są objęci obowiązkowym ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej za szkody wyrządzone w następstwie działania lub zaniechania ubezpieczonego , w okresie trwania ochrony ubezpieczeniowej , w zakresie posiadanych uprawnień budowlanych . Wynika to z *Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 11.12.2003 r. w sprawie obowiązkowego ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej architektów oraz inżynierów budownictwa (Dz.U. 2003 nr 220 poz. 2174)*

4.Wymagań bhp dla budynków i pomieszczeń zakładów pracy (w tym pomieszczeń higieniczno – sanitarnych) .

Zgodnie z art. 213 i 214 kodeksu pracy obiekty budowlane , w których znajdują się pomieszczenia pracy, powinny spełniać podstawowe wymogi .

213§1 Pracodawca jest zobowiązany :

- zapewnić aby budowa lub przebudowa obiektów budowlanych w , których będą pomieszczenia pracy spełniały wszystkie normy i wymogi bhp , przepisy

§2 Obiekty budowlane , w których znajdują się pomieszczenia pracy , powinny spełniać wymagania dotyczące bhp

§3 Przebudowa obiektu budowlanego , w którym znajdują się pomieszczenia pracy , powinna uwzględniać poprawę warunków bhp

§4 Przepisy §1 i 3 stosuje się odpowiedni w przypadku gdy budowa lub przebudowa dotyczy części obiektu budowlanego , w którym znajdują się pomieszczenia pracy.

214 §1 Pracodawca jest obowiązany zapewnić pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby pracowników

§2 Pracodawca jest obowiązany utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy , a także tereny i urządzenia z nim związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy (*Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 108 z późn. zm.)Szczegółowe wymagania dotyczące budynków z pomieszczeniami pracy określa Dział II. Obiekty budowlane i tereny zakładu pracy (§3-13) Rozporządzenie MIPS z dnia 26 września 1997 w sprawie ogólnych przepisów bhp tj. Dz.U. 2003 Nr 169 , poz. 1650 z późn. zm) czyli dotyczące wymagań oświetlenia , ogrzewania , wentylacji.)*

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić i utrzymywać pomieszczenia higieniczno-sanitarne oraz znajdujące się w nich urządzenia w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne korzystanie z nich przez pracowników.

Rodzaj , ilość i wielkość pomieszczeń higieniczno-sanitarnych powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników , stosowanych technologii i rodzajów prac oraz warunków , w jakich ta praca jest wykonywana .

Rodzaje pomieszczeń higieniczno-sanitarnych : szatnie , umywalnie , pomieszczenia z prysznicami , ustępy, jadalnie .

Uwaga : W pomieszczeniach biurowych temperatura powietrza nie może być niższa niż 18 o C

5.Wymagań wymagań bhp oraz ergonomii dla maszyn i innych urządzeń technicznych

W odniesieniu do maszyn i innych urządzeń technicznych odpowiedzialność za stosowanie ich zawarta jest w

Art.215 k.p.Pracodawca jest obowiązany zapewnić , aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne :

§1. zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy , w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami , działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych , porażeniem prądem , nadmiernym hałasem , drganiami mechanicznymi i promieniowaniem oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy , §2. uwzględniały zasady ergonomii

Art. 216§1 k.p. Pracodawca wyposaża w odpowiednie zabezpieczenia maszyny i inne urządzenia techniczne , które nie spełniły wymagań określonych w §215

§2W przypadku gdy konstrukcja zabezpieczenia jest uzależniona od warunków lokalnych , wyposażenie maszyny lub innego urządzenia technicznego w odpowiednie zabezpieczenia należy do obowiązków pracodawcy.

Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach.

Tak stanowi aktualnie art. 217 Kodeksu pracy z dnia 26 czerwca 1974 r.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U. 2002, Nr 191, poz. 1596) ze zm. (stanowi, że maszyny nabyte przed 1 stycznia 2003 powinny być w terminie do 1 stycznia 2006 dostosowane do wymagań tego rozporządzenia .

Podstawowe wymogi dotyczące eksploatacji maszyn :

- powinny spełniać wymagania bhp , określone w odrębnych przepisach przez cały okres użytkowania

- montaż , demontaż i eksploatacja powinny odbywać się przy zachowaniu zasad bhp określonych w DTR lub instrukcji danego urządzenia

- miejsce i sposób zainstalowania oraz użytkowania powinno uwzględniać minimalizację ryzyka zawodowego a w szczególności poprzez zapewnienie :

- dostatecznej przestrzeni pomiędzy ruchomymi częściami maszyny a operatorem
- podłączenie w energię elektryczną w sposób bezpieczny

Podstawowe informacje dotyczące ergonomii maszyn i innych urządzeń technicznych zawarte są w Dyrektywie 2006/42/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17.05.2006 r. w sprawie maszyn . Dyrektywa ta została wprowadzona do polskiego prawodawstwa Rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. poz. 1228 z późn. Zm.)

Szczegółowe rozwiązania związane z budową maszyn i ich zabezpieczeń , uwzględniające ergonomię ich wykonania , zawierają liczne Polskie Normy .

6. Systemy oceny zgodności wyrobów z wymaganiami bhp

Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności t.j. (Dz.U. 2002 nr 166 poz. 1360 z późn. zm.)

Deklarację zgodności powinny mieć wszystkie maszyny i inne urządzenia wprowadzone do eksploatacji poczynając od dnia 1 czerwca 1997 roku.

Od dnia 1 maja 2004 r. - wejścia Polski do UE spośród maszyn, które mogą być stosowane w budownictwie, ocenie zgodności z udziałem jednostki notyfikowanej podlegają:

1. Pilarki tarczowe do drewna z ręcznym posuwem lub dostawnym mechanizmem posuwowym albo wyposażone w poruszany ręcznie stół przesuwny
2. Strugarki wyrównarki i strugarki grubiarzy do drewna ręcznym podawaniem lub odbieraniem
3. Pilarki taśmowe do drewna i podobnych materiałów z ręcznym podawaniem lub odbiorem
4. Przenośne pilarki łańcuchowe do drewna
5. Urządzenia do podnoszenia osób, stwarzające ryzyko upadku z wysokości większej, niż 3 m
6. Konstrukcje chroniące przed skutkami wywrócenia (ROPS) stosowane np. do robót budowlanych ziemnych
7. Konstrukcje chroniące przed spadającymi przedmiotami (FOPS)

Deklaracja zgodności z wymaganiami zasadniczymi będzie wystawiana dla wszystkich maszyn i urządzeń technicznych podlegających ocenie zgodności, przy czym dla maszyn ujętych w zał. 2. do rozporządzenia w sprawie wymagań zasadniczych dla maszyn i elementów bezpieczeństwa na podstawie certyfikatu jednostki notyfikowanej.

Obowiązek oznakowania znakiem CE dotyczyć będzie wszystkich maszyn i urządzeń technicznych podlegających ocenie zgodności.

7. Problemy związane z interpretacją niektórych przepisów , znajdziemy je w :

- nowelizacji przepisów , w tym przede wszystkim Kodeksu Pracy
- zmiany w rozporządzeniach
- nowych rozporządzeniach
- orzecznictwie sądowym

a) PROBLEMY ZWIĄZANE Z INTERPRETACJĄ NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW .

Źródłami powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej są :

- Konstytucja RP
- Ustawy
- Ratyfikowane umowy międzynarodowe
- Rozporządzenia

Wybrane regulacje wynikające z Kodeksu pracy , dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy , a mianowicie :

- podstawowe obowiązki pracodawcy
- prawa i obowiązki pracowników
- profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników
- środki ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz odzież i obuwie robocze
- rodzaje szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa higieny pracy

Wybrane regulacje prawne dotyczące pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych , a w szczególności

- przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy
- przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku
- przestrzeganie przepisów oraz zasad bhp a także przepisów przeciwpożarowych
- przestrzeganie instrukcji bhp i p.poż. na określonym stanowisku

W tej części uczestnik szkolenia powinien zapoznać się z instrukcjami ogólnymi , stanowiskowymi i przeciwpożarowymi obowiązującymi w danym zakładzie pracy np. instrukcja :

- bhp obowiązująca wszystkich pracowników
- udzielania pierwszej pomocy
- przeciwpożarowa i postępowania na wypadek pożaru
- bhp przy obsłudze komputera i drukarki

Zagadnienia niejasne należy porównać z przepisami źródłowymi, Polską Normą, dyrektywami UE, konwencjami MOP, oraz wykładnią Sądu Najwyższego w regulacjach prawnych ochrony pracy i BHP.

